

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LIBERTAD SINDICAL

EL IMPACTO DE LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA EN LOS DERECHOS COLECTIVOS

ANA GARCÍA GARCÍA

Prólogo:

Wilfredo Sanguinetti

Editorial Comares



INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LIBERTAD SINDICAL

EL IMPACTO DE LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA

EN LOS DERECHOS COLECTIVOS

ANA GARCÍA GARCÍA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Y LIBERTAD SINDICAL
EL IMPACTO DE LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA
EN LOS DERECHOS COLECTIVOS

GRANADA, 2025

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

Colección
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

156

Director:

José Luis Monereo Pérez

La presente monografía refleja parte de los resultados de investigación de la tesis doctoral «Inteligencia artificial y sindicalismo. El impacto de la gestión laboral algorítmica en la libertad sindical y los derechos colectivos», defendida por la autora en la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca el 24 de febrero de 2025. Asimismo, también es resultado de la estancia de investigación realizada en la La Sapienza Università di Roma, bajo la dirección del Prof. Stefano Bellomo, entre septiembre y diciembre de 2023.

© Ana García García

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

<http://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>
<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-926-4 • Depósito legal: Gr. 1665/2025

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

*A mamá y a papá,
por compartir conmigo vuestra lucha.*

«Si la libertad sindical guarda un poder transformador de la realidad, lo será en la medida misma en que la ejerciten y desarrollen los sindicatos».

Manuel Álvarez de la Rosa, 2021

«Una pregunta bien hecha lleva la respuesta en la espalda de la misma forma que un caracol lleva su caparazón».

Haru. Cada día es una vida entera, Flavia Company

SUMARIO

PRÓLOGO	XV
---------------	----

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I LA REVOLUCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

1. LA HISTORIA, LA TECNOLOGÍA Y LO SOCIAL	5
1.1. Primeras reflexiones sobre la técnica y la tecnología	5
1.2. La evolución de la tecnología y las revoluciones industriales	7
1.3. El «tecnoparadigma» de la Cuarta Revolución Industrial.....	9
1.4. Un momento de atención a las (no tan disparatadas) advertencias luditas	11
2. LA INDUSTRIA 4.0: ENTRE LA TECNOLOGÍA Y LA ESTRATEGIA	12
2.1. De la eficiencia de la Industria 4.0 al humanismo de la Industria 5.0.....	12
2.2. El interés por los datos: el nuevo oro del siglo XXI	14
2.3. Tecnología digital: de las fábricas analógicas a las empresas inteligentes.....	16
2.3.1. <i>Internet of Things, Smart factories, Big Data</i>	16
2.3.2. <i>Metaverso, realidad virtual y digital twins</i>	17
2.3.3. <i>Blockchain, ciberseguridad, Smart contracts y computación cuántica</i>	18
2.3.4. <i>Inteligencia artificial y algoritmos: protagonistas de la Industria 4.0</i>	19
3. LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU APLICACIÓN A LA GESTIÓN LABORAL.....	19
3.1. Cómo entender la inteligencia artificial	19
3.1.1. <i>Dificultades para su concreción</i>	19
3.1.2. <i>Una plétora de definiciones</i>	20
3.1.3. <i>Algunas clasificaciones</i>	22
3.1.4. <i>No faltan las críticas</i>	25
3.2. Primero, «digitalizar»; después, «automatizar»	28

3.3. El algoritmo en el centro del sistema de inteligencia artificial.	29
3.4. La gestión laboral algorítmica.	31

CAPÍTULO II

EL MARCO REGULATORIO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA

1. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, EL GRAN OBJETIVO DE LA UNIÓN EUROPEA.	37
1.1. El recurso a la tecnología: amparado por la libertad de empresa y potenciado por la Unión Europea.	37
1.2. Los debates pre-regulativos sobre la inteligencia artificial.	38
1.3. Inteligencia artificial ética «made in Europe».	42
2. UN BREVE RECORRIDO POR LA REGULACIÓN EUROPEA DEL FENÓMENO DIGITAL.	44
2.1. La extensa regulación de los datos.	45
2.2. La heterogénea regulación de la inteligencia artificial.	46
2.3. La limitada regulación del trabajo en plataformas digitales.	50
3. EL INCIERTO MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA.	51
3.1. Referencias expresas insuficientes como característica general.	51
3.2. Prohibiciones (y excepciones) del uso de datos y algoritmos de inteligencia artificial para la gestión laboral.	53
3.3. Requisitos para el despliegue de la gestión laboral mediante sistemas algorítmicos de inteligencia artificial.	61
4. EL EXTENSO ESPACIO VACÍO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. ..	71
4.1. La insistencia en «el papel esencial» de la negociación colectiva.	71
4.2. Algunas (des)ilusionantes experiencias reguladoras en los convenios colectivos.	74

CAPÍTULO III

TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN LO COLECTIVO

1. LA COMPLEJIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA DIVERSIDAD DE SUS TRANSFORMACIONES.	79
2. LA SUSTITUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL HUMANA POR LA «INTELIGENCIA» ARTIFICIAL.	82
3. LA VIRTUALIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL AISLAMIENTO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN.	87
4. LA INDIVIDUALIZACIÓN Y LA DIVERSIFICACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO.	90
5. LA «DESLABORALIZACIÓN» Y LA «PLATAFORMIZACIÓN» DEL TRABAJO.	96
6. LA ACENTUACIÓN DEL DESEQUILIBRIO DE PODERES.	100

CAPÍTULO IV

GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA Y EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL: IMPACTOS, RESPUESTAS Y PROPUESTAS

1. LA PENETRACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA.	111
1.1. Impactos.	111
1.1.1. <i>A través de las secciones sindicales.</i>	112
1.1.2. <i>A través de la representación unitaria.</i>	115
1.1.3. <i>Peculiaridades del procedimiento electoral.</i>	116
1.1.4. <i>El derecho de asistencia y acceso al centro de trabajo.</i>	121
1.2. Propuestas.	122
1.2.1. <i>Propuestas normativas: modificar la regulación de la constitución y atribuciones de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras.</i>	123

1.2.2.	<i>Propuestas sindicales: apostar por la constitución de secciones sindicales en las empresas y aumentar su capacidad de obrar</i>	128
2.	LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN	130
2.1.	Impactos	130
2.1.1.	<i>El clásico derecho de información</i>	130
2.1.2.	<i>Los nuevos derechos de información</i>	132
2.2.	Propuestas	136
2.2.1.	<i>Propuestas normativas: mayor efectividad y control de la obligación informativa empresarial</i>	136
2.2.2.	<i>Propuestas sindicales: reclamar, ampliar y mejorar el aprovechamiento de la información puesta a disposición de los órganos de representación</i>	140
3.	LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: EL DERECHO DE CONSULTA Y LA EMISIÓN DE INFORMES	144
3.1.	Impactos	144
3.2.	Propuestas	146
3.2.1.	<i>Propuestas normativas: aprovechar los requisitos formales del procedimiento para asegurar la participación</i>	146
3.2.2.	<i>Propuestas sindicales: aumentar el espacio para la intervención en el proceso decisional</i>	147
4.	EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	148
4.1.	Impactos	148
4.2.	Propuestas	152
4.2.1.	<i>Propuestas normativas: reconocer y fortalecer la autonomía colectiva sobre la autonomía individual</i>	152
4.2.2.	<i>Propuestas sindicales: prepararse para asumir una nueva materia negocial</i> ..	154
5.	LA FUNCIÓN DE CONTROL Y LA TUTELA PROCESAL	155
5.1.	Impactos	155
5.2.	Propuestas	157
5.2.1.	<i>Propuestas normativas: reforzar las garantías procesales y las sanciones ante el incumplimiento del deber de información</i>	157
5.2.2.	<i>Propuestas sindicales: repensar las estrategias de respuesta al incumplimiento empresarial</i>	159
6.	LA HUELGA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	161
6.1.	Impactos sobre la huelga	161
6.1.1.	<i>Cambios estructurales que afectan a las condiciones para organizar la huelga</i>	162
6.1.2.	<i>Decisiones empresariales que dificultan el ejercicio de la huelga</i>	164
6.2.	Impactos sobre los conflictos colectivos	170
6.3.	Propuestas	173
6.3.1.	<i>Propuestas normativas: reconsiderar el marco jurídico de las medidas de conflicto colectivo para mejorar su efectividad y su adaptación a la realidad digital</i>	173
6.3.2.	<i>Propuestas sindicales: recuperar el interés colectivo y modernizar las fórmulas de reivindicación y protesta</i>	177
7.	LAS GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR SINDICAL Y DE REPRESENTACIÓN	183
7.1.	Impactos	183
7.1.1.	<i>Medios para facilitar la efectividad de la función representativa</i>	184
7.1.2.	<i>Cobertura jurídica para asegurar la estabilidad y permanencia</i>	198
7.2.	Propuestas	205

7.2.1. Propuestas normativas: blindar la intervención humana frente a la creciente automatización de procesos decisionales 206

7.2.2. Propuestas sindicales: oponerse a cualquier acción que reduzca las garantías para el ejercicio de los derechos colectivos 207

8. LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA AL SERVICIO DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES..... 208

CAPÍTULO V
HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL DEL SIGLO XXI

1. DEL DECLIVE A LA REAFIRMACIÓN (Y PROMOCIÓN) DEL SINDICALISMO EN LA ERA DIGITAL 213

2. GOBERNAR UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA DIGITALIZACIÓN EN CLAVE COLECTIVA: NEGOCIAR LOS ALGORITMOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL 221

3. REARMAR JURÍDICAMENTE A LOS SINDICATOS DEL CAPITALISMO DIGITAL 231

4. MODERNIZAR LAS FORMAS DE SER Y DE HACER SINDICALISMO 236

EPÍLOGO 249

BIBLIOGRAFÍA 257

PRÓLOGO

«Nada es permanente excepto el cambio»

Heráclito de Éfeso

En el año 1950 el matemático británico Alan Turing diseñó una prueba para evaluar la capacidad de una máquina para exhibir un comportamiento inteligente equivalente al de un ser humano. Esta prueba consiste en hacer interactuar a una persona con una máquina y otra persona a través de un teclado y una pantalla. Si la primera no puede distinguir entre ambos, la máquina habrá superado el *Test de Turing*.

Aunque esta es una prueba que parecía un mero ejercicio de ciencia ficción hace setenta y cinco años, ahora nos remite a una realidad cada vez más próxima, si no alcanzada plenamente. Lo sabemos bien los laboristas, puesto que el ámbito del trabajo ha sido uno de los primeros en verse afectado por la revolución impuesta por el desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial, que han terminado por atribuir dosis cada vez mayores de verosimilitud a esa posibilidad, apenas aventurada por la privilegiada mente de Alan Turing. El punto de encuentro ha estado representado en nuestro caso por el lanzamiento de un peculiar modelo de negocio articulado alrededor de esta clase de sistemas, como es el del trabajo a través de plataformas digitales. Un modelo de negocio por medio del cual sus impulsores desafían a los ordenamientos laborales, tratando de escapar a su aplicación y limitar su capacidad protectora, presentándolos como una suerte de reliquia del pasado, como pondrían de manifiesto los primeros observadores de este fenómeno.

Esta experiencia nos ha permitido advertir tempranamente cómo la aplicación de la inteligencia artificial hace posible una inédita distribución de funciones entre las personas y los instrumentos tecnológicos, al abrigo de la cual es posible automatizar los tradicionales procesos empresariales de decisión, de forma que sea un algoritmo, que opera en base a una lógica correlacional en vez de causal como la utilizada por las personas, quien adopta las decisiones fundamentales relacionadas con la selección, la dirección, el control e incluso la imposición de sanciones a quienes trabajan. El resultado termina siendo, no hace falta insistir mucho en ello, una progresiva cosificación de los trabajadores, que se ven despojados de su individualidad y convertidos en una pura suma de los datos asociados a su desempeño, sin ninguna consideración de sus

habilidades, experiencias, emociones o circunstancias personales, puesto que los algoritmos carecen de la capacidad de valorar este tipo de variables, así como de empatía, al seguir siendo estas cualidades patrimonio exclusivo de los seres humanos.

Todo lo anterior, además, con el agravante de que los algoritmos, por la propia lógica de acumulación de datos en la que se apoyan, hacen posible un incremento exponencial del control empresarial sobre la actividad de los trabajadores, además de permitir que este exhaustivo control pueda ser ejercido no solo de forma individual respecto de cada trabajador, sino comparativamente entre todos ellos, dando lugar a una sensación absoluta y permanente de sometimiento a la vigilancia del empleador, así como a una dura competencia de unos trabajadores contra otros, a los efectos de no verse señalados por esta clase de artilugios. Los perdedores con ello no son solo su estabilidad emocional y su salud, sino también su posición negociadora, tanto individual como colectiva. De todo ello da cuenta detallada la muy abundante literatura existente al respecto.

Esta paradójica deshumanización de la gestión de los recursos humanos e incluso del propio trabajador, que deja de ser tomado en consideración como persona y se transforma en simple objeto de estimaciones probabilísticas, está en condiciones de desplegar un muy considerable impacto negativo sobre la efectividad de los derechos fundamentales de las personas que trabajan, incluyendo de manera singular a aquellos derechos que han sido diseñados, precisamente, para equilibrar su posición e introducir contrapesos frente al ejercicio de los poderes empresariales. Me refiero, por supuesto, a la libertad sindical y a los derechos colectivos de negociación y conflicto, en relación con los cuales la potencial disminución del poder global de negociación de los trabajadores a la que se ha hecho referencia constituye apenas la punta del iceberg de las consecuencias que puede tener la masiva implantación de sistemas de inteligencia artificial para la gestión del factor trabajo en las empresas.

Esto es así en la medida en que esta implantación promueve hasta tres procesos complementarios que cuestionan o minan la esencia de lo colectivo. Uno de impulso de la deslaboralización, asociado principalmente al desarrollo del trabajo a través de plataformas digitales y la inusual combinación de libertad de elección y agudo control que los algoritmos utilizados por estas permiten. Otro de extensión de las fórmulas de subcontratación, derivado de las mayores posibilidades que estos ingenios ofrecen a la empresa principal para organizar la actividad de las entidades que colaboran con ella. Y un tercer proceso de individualización, consecuencia de la intensificación del control sobre los trabajadores y su aplicación en términos comparativos. El efecto de todo ello es una mayor segmentación, heterogeneidad y dispersión de los trabajadores y sus intereses, que dificulta el reconocimiento de su identidad común y la identificación de un interés colectivo. Se sientan así, como se ha denunciado de forma reiterada, las bases para una progresiva descolectivización de las relaciones de trabajo, motivada por la artificial difuminación de su base objetiva: el interés colectivo.

Es más, si a lo anterior le sumamos las mayores dificultades y la menor eficacia potencial del ejercicio de los derechos colectivos en este nuevo escenario, mo-

tivada por la falta de adaptación a este de las formas tradicionales de organización y representación sindical, las mayores dificultades para el ejercicio del derecho de afiliación sindical en un contexto de intenso control tecnológico y aguda concurrencia interindividual, la limitada viabilidad de una real negociación colectiva en un espacio empresarial tan fragmentado como el que puede generarse debido al uso de algoritmos para el gobierno de las redes de subcontratación o la mayor facilidad que estos ofrecen para sustituir a los trabajadores que opten por ejercer el derecho de huelga, el resultado puede terminar siendo una suerte de «tormenta perfecta» capaz de situarnos en los albores de una «nueva era» marcada por el ocaso de los sujetos colectivos.

¿Traerá realmente el despliegue de la inteligencia artificial el fin de lo colectivo en las relaciones laborales?

A la luz de lo dicho hasta aquí, que no hace más que recoger el sentido común de los observadores más atentos de este fenómeno, este riesgo existe. Y además en todos los países y no solo en los que se caracterizan por una reducida tasa de sindicalización de su fuerza trabajadora. Conviene no perder de vista, sin embargo, que esto no significaría solo el final de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, sino la profecía de una deshumanización cada vez mayor de estas y un incremento exponencial del sometimiento y la explotación de las personas en manos de unos algoritmos de desconocen los motivos de sus decisiones y carecen por completo de empatía. De todas formas, conviene no ser excesivamente pesimistas en torno a la materialización de esta posibilidad, puesto que, si este escenario apocalíptico llegase en algún momento a materializarse, los conflictos y las desigualdades consustanciales al mundo del trabajo asalariado no solo no desaparecerían, sino que con toda probabilidad se verían notablemente incrementados. Con lo que se estarían generando las condiciones y la base material para la construcción del sindicalismo, sea este de rasgos similares al actual o de nuevo cuño.

El dilema que este inquietante panorama nos plantea no es, por ello, otro que el siguiente: si hemos de aceptar que las relaciones de trabajo se deshumanicen y los conflictos laborales se agudicen sin adoptar ningún tipo de medida o debemos tratar de construir instrumentos que sean capaces de encauzar el uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en beneficio de todos. Unos instrumentos entre los cuales ocupan un lugar preferente los derechos de organización y acción colectiva de los trabajadores, dada su históricamente demostrada capacidad de actuar como elemento reequilibrador del desbalance de poderes existente al interior de la relación de trabajo, que la aplicación de la inteligencia artificial no hace más que ahondar.

El libro de Ana García que tienen ahora en sus manos constituye la primera obra de la doctrina española que se enfrenta de manera sistemática a este dilema y trata de abordar los enormes desafíos de carácter sistemático y reconstructivo que plantea la preservación de la eficacia de los instrumentos de garantía de la autotutela colectiva de los intereses del trabajo asalariado en el marco de unas relaciones labo-

rales cada vez más impregnadas por el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. Para ello adopta un punto de partida que no puede ser más expresivo de la colosal dimensión del cometido que se propone abordar: en este caso no nos encontramos ante la aparición de una serie más o menos amplia de nuevas herramientas tecnológicas, sino nada menos que frente a un nuevo paradigma tecnoeconómico que está transformando de manera profunda las formas tradicionales de producir, trabajar, comunicar e incluso de vivir. E impactando, como consecuencia de ello, en todos y cada uno de los elementos de las relaciones laborales. Con el agravante de que, mientras sus dinámicas e instrumentos vienen siendo implementados sin ninguna limitación desde hace buen tiempo, el diseño de su marco regulatorio apenas si se ha iniciado muy recientemente y de manera fragmentaria tanto en España como en la Unión Europea.

Consecuencia necesaria de esta premisa es la realización de un diagnóstico de las repercusiones de este nuevo paradigma sobre las relaciones colectivas de trabajo y su marco regulador. Tarea que la autora aborda tanto desde una perspectiva general que conecta con las observaciones realizadas en las páginas precedentes como específica, distinguiendo en este caso hasta ocho áreas de impacto, que van desde lo más primario y elemental, como es la penetración del sindicato en la empresa, hasta lo más sofisticado, que seguramente está representado por la dimensión que aparece identificada por el empleo de la gestión laboral algorítmica al servicio de las conductas antisindicales. Sin desatender, desde luego, cuestiones tan decisivas como son las relacionadas con los derechos de información y consulta, la negociación colectiva o el ejercicio del derecho de huelga. La conclusión que de todo este análisis emerge es terminante: todos los derechos de libertad sindical, participación en la empresa, negociación y conflicto reciben un impacto negativo, sea este directo o indirecto, como resultado del uso de algoritmos para la gestión laboral, siendo el grado de afectación al que se ven expuestos inmediata y directamente proporcional al nivel de automatización introducido. Por decirlo con pocas palabras: cuanto mayor es la automatización, mayor es el riesgo de afectación.

Partir de tan inquietante panorama no determina, sin embargo, que la obra se deslice por el abismo del pesimismo y la desesperanza. Entre otras razones, principalmente porque lo que la negativa incidencia de los sistemas de inteligencia no está en condiciones de eliminar, como advierte la autora, es el conflicto estructural de intereses que subyace a las relaciones de trabajo. De allí que no pueda entenderse que la consolidación de este modelo elimina la necesidad de la mediación sindical, sino más bien que la reafirma, incluso de manera más intensa que en el pasado, al dar lugar a una suerte de nueva cuestión social digital, que demanda la revitalización del sindicalismo como herramienta imprescindible para hacer frente a los nuevos desafíos impuestos por el cada vez más intenso reinado de los algoritmos.

Naturalmente, la obra no se detiene en este punto, de mera denuncia o como mucho diagnóstico, tan frecuente en los estudios sobre el impacto laboral de la in-

teligencia artificial, en los que a veces rezuma incluso una cierta vocación profética y un marcado tono apocalíptico. Lo expuesto hasta aquí, con ser muy relevante, es solamente la base material a partir de la cual el texto se aboca a la construcción de respuestas. Para ello la autora desecha la esperanza de que la progresiva construcción de una regulación general del uso de la inteligencia artificial, pese a su importancia, sea suficiente por sí misma para hacer frente a los retos que este plantea a los derechos colectivos. Es preciso, por el contrario, repensar y adaptar el entero marco regulatorio de las relaciones laborales colectivas, así como la estructura del modelo sindical, con el fin de que sean capaces de reflejar el cambio de paradigma tecnoeconómico que han de enfrentar.

Esta es una tarea a la que se vuelca integrando armónicamente dos planos complementarios de análisis: el estrictamente normativo y el de las políticas y las estrategias sindicales. En el caso del primero, destacando la necesidad de introducir, al lado de medidas de refuerzo de los instrumentos y garantías tradicionales, nuevas vías y herramientas para el despliegue de la acción sindical, sin desechar dentro de estas últimas la necesidad ir más allá de los derechos de información y consulta hasta llegar al reconocimiento del derecho a la negociación de los algoritmos por los representantes de los trabajadores. A lo que se suma, desde la perspectiva de las estrategias sindicales, la inclusión de un completo aparato de recomendaciones que recorren de forma paralela los distintos espacios en los que se desenvuelven las propuestas dirigidas al legislador, y que buscan aportar a las organizaciones sindicales elementos para la reconfiguración de su organización, sus maneras de actuar y de comunicarse con los trabajadores y de defender sus intereses, reafirmando su utilidad social en el nuevo escenario que se abre mediante la síntesis de un nuevo interés colectivo marcado por el impacto de la inteligencia artificial. Todo lo cual constituye, a su vez, la base para el diseño de los contornos de un nuevo modelo sindical para el siglo XXI, con el que concluye la obra.

Como puede apreciarse de esta apretada síntesis, nos encontramos ante una monografía de excepcional valor, por la delicada, compleja y muy relevante temática que aborda, por la solidez de su estructura y, sobre todo, por la consistencia de sus propuestas. El origen de este trabajo se encuentra en la tesis doctoral titulada *Inteligencia artificial y sindicalismo. El impacto de la gestión laboral algorítmica en la libertad sindical y los derechos colectivos*, elaborada bajo mi dirección por Ana García en el marco de los estudios de doctorado de la Universidad de Salamanca y defendida por esta el 24 de febrero de 2025 ante un tribunal compuesto por los profesores Manuel Carlos Palomeque López, Antonio Baylos Grau y Luisa Corazza, los cuales acordaron por unanimidad concederle la calificación de sobresaliente *cum laude*, que es la máxima prevista para esta clase de trabajos de investigación. La versión final que presento ahora recoge en lo fundamental el texto de la tesis, pero lo desarrolla y mejora, dándole una nueva estructura y añadiéndole un epílogo que constituye, a la vez, una síntesis tanto de su visión de la materia como de las convicciones profundas sobre las

que se sustenta. Unas convicciones, compartidas, que descansan, a la vez, sobre los presupuestos humanistas que dan soporte a nuestra disciplina y el inconformismo que siempre ha guiado su construcción. Un inconformismo que es la herramienta que le ha permitido subsistir a pesar de los constantes cuestionamientos y amenazas a los que se ha visto expuesta y que está siendo puesto a prueba nuevamente por la emergencia del nuevo paradigma tecnoeconómico del que son portadores los algoritmos y la inteligencia artificial.

El Pinar de Alba, 13 de noviembre de 2025

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca*

